



É T U D E S E C T O R I E L L E



DU DOMAINE DES JUS ET BOISSONS SOMMAIRE



*Comité sectoriel
de main-d'œuvre
en transformation
alimentaire*

**ÉTUDE SECTORIELLE
DU DOMAINE DES JUS ET BOISSONS**

Sommaire

Décembre 2008

EXÉCUTION DU MANDAT

DBSF-DAA Stratégies

Responsable du mandat : Normand Dulude

Directeur du projet : Simon Bastien

Analyse des données et rédaction :

Simon Bastien

Karine Boulay

Ginette Ouellette



Sondage auprès des entreprises

Bureau d'interviewers professionnels

Cette étude a été réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire grâce à la contribution financière d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et du Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.



Avec la participation de :

- Emploi-Québec
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation

ISBN : 978-2-923383-15-6

Dépôt légal, 4^e trimestre 2008

Bibliothèque et Archives nationales du Canada

Membres du conseil d'administration du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

Représentants des employeurs

Monsieur Bruno Gagnon*	<i>Groupe CNP</i>	Co-président patronal
Madame Caroline Plante	<i>Barry Callebaut</i>	Administratrice
Madame Ariane Laganière	<i>Bonduelle-Amérique du Nord</i>	Administratrice
Monsieur Jim Laws	<i>Conseil des viandes du Canada</i>	Administrateur
Monsieur Denis Renaud	<i>Olymel</i>	Administrateur
Monsieur L. Michel Pitre	<i>Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation (CTAC)</i>	Administrateur
Monsieur Jacques Tardif*	<i>Industries Lassonde inc.</i>	Administrateur
Monsieur Christian Bushey	<i>Trans-Herbe inc.</i>	Administrateur

Représentants des employés

Monsieur Normand Faubert*	<i>Fédération du commerce inc. (CSN)</i>	Co-président syndical
Monsieur Jocelyn Lavoie* remplacé par Monsieur Pierre Lafontaine*	<i>Centrale des syndicats démocratiques (CSD)</i>	Administrateur
Monsieur André Dumas*	<i>Travailleurs, travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC, Local 503)</i>	Trésorier
Monsieur Mario Maisonneuve	<i>Travailleurs, travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC, Local 1991P)</i>	Administrateur

Organisations conseillères

Monsieur François Paré* remplacé par Madame Marie Daigneault*	<i>Commission des partenaires du marché du travail, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle</i>
Monsieur Denis Laberge*	<i>Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec</i>

Collaboration spéciale

Monsieur Dominique Beaussier*	<i>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec</i>
-------------------------------	--

Directrice générale

Madame Lise Perron*	<i>Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire</i>
---------------------	---

* Membres du comité de suivi de l'étude

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	1
1.1 Contexte de réalisation	1
1.2 Objectifs du mandat	2
1.3 Délimitation du champ de l'étude sectorielle	2
1.4 Méthodologie	3
2. DIAGNOSTIC, ENJEUX ET PISTES D'ACTION	7
2.1. Principaux constats.....	7
2.2 Forces et opportunités	11
2.3 Faiblesses, contraintes et menaces	13
2.4 Enjeux.....	16
2.5 Pistes d'action	18

1. INTRODUCTION

1.1 CONTEXTE DE RÉALISATION

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA) est un organisme à but non lucratif initié par le Gouvernement du Québec et les forces vives de l'industrie. En tant que structure partenariale décisionnelle, il réunit des représentants d'employeurs, des représentants de syndicats, le Conseil des viandes du Canada, le Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation (CTAC), la Commission des partenaires du marché du travail et le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ). Le CSMOTA joue un rôle de chef de file dans le secteur de la transformation alimentaire en ce qui concerne l'emploi, le développement concerté de la main-d'œuvre et sa formation. Ses interventions sont liées à cinq mandats :

- Contribuer au développement continu des compétences et de la formation de la main-d'œuvre.
- Identifier les besoins de l'industrie en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail et formuler des pistes d'action et des moyens d'intervention.
- Définir et réaliser des actions relatives au maintien, à la stabilisation et à la création d'emploi.
- Prendre en compte les problématiques de clientèles cibles sur le plan de l'emploi, notamment les immigrants, les femmes, les jeunes et les 45 ans et plus, et suggérer des pistes d'action.
- Faire connaître aux entreprises le matériel existant et développé par le comité sectoriel tels que les diagnostics, les études et les outils.

En ce qui concerne la formation de la main-d'œuvre, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) doit assurer, entre autres, l'adéquation entre la formation et l'emploi. Pour ce faire, il doit évaluer les besoins du marché du travail sur les plans quantitatif et qualitatif, afin d'élaborer les programmes de formation professionnelle et technique permettant l'acquisition des compétences recherchées et la mobilité professionnelle.

Le CSMOTA, les représentants de la Commission des partenaires du marché du travail, du MELS et du MAPAQ ont conclu à la pertinence de réaliser une étude sectorielle du domaine des jus et boissons, une étude qui pose un diagnostic à la fois sur l'industrie, sa main-d'œuvre et l'offre de formation. DBSF-DAA Stratégies a été mandaté pour réaliser cette étude.

Les quatre partenaires désirent donc, par une meilleure connaissance du secteur, de sa main-d'œuvre et de la formation, améliorer les formations existantes ou proposer des solutions adaptées aux besoins spécifiques de certains types d'entreprises ou de certains métiers.

1.2 OBJECTIFS DU MANDAT

Les objectifs de l'étude sectorielle sont les suivants :

- Réaliser un portrait diagnostique de l'état de la situation du secteur de la fabrication (transformation) des jus et boissons : structure du secteur, caractéristiques des entreprises et leurs activités, contexte d'évolution du secteur, etc.
- Établir un profil de la main-d'œuvre travaillant dans ce secteur et, en particulier, connaître les éléments de contexte spécifiques à l'exercice de certains métiers ciblés.
- Examiner l'offre de formation actuelle visant ces métiers et l'adéquation de cette offre avec les exigences des entreprises.
- Dégager les tendances et les enjeux sur le plan sectoriel, de la main-d'œuvre et de la formation, afin de formuler des pistes d'action.

1.3 DÉLIMITATION DU CHAMP DE L'ÉTUDE SECTORIELLE

Afin de circonscrire la portée de l'étude et de se concentrer sur les préoccupations des partenaires impliqués dans cette étude, il a été convenu, après discussions avec les représentants du comité de suivi, de délimiter le champ de recherche et d'analyse.

Industries visées

Les industries couvertes par l'étude sont les suivantes, par secteur d'activité économique du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) :

- 31142 Mise en conserve, marinage et séchage de fruits et légumes (ce sous-secteur inclut les jus de fruits et légumes)
- 31211 Fabrication de boissons gazeuses et de glace
- 31212 Brasseries
- 31213 Vineries
- 31214 Distilleries

Fonctions de travail visées

Six fonctions de travail, ou métiers et professions, sont visées par l'étude. Le code de la Classification nationale des professions (CNP) est indiqué entre parenthèses, lorsqu'il y en a un correspondant à la fonction de travail.

- Superviseur/contremaître (CNP 9213 Surveillant dans la transformation des aliments et des boissons)
- Technicien (pas de CNP correspondant, mais poste apparenté aux CNP 2211 Technologue et technicien en chimie et CNP 2221 Technologue et technicien en biologie)

- Opérateur d'équipements de production (CNP 9461 Opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons et CNP 9465 Échantillonneur et trieur dans la transformation des aliments et des boissons)
- Manœuvre (CNP 9617 Manœuvre dans la transformation des aliments et des boissons)
- Mécanicien industriel (CNP 7311 Mécanicien de chantier et mécanicien industriel)
- Électromécanicien (CNP 7333 Électromécanicien)

Programmes d'étude visés

Six programmes d'étude font l'objet d'une analyse. Ces programmes ont un lien avec l'une ou l'autre des fonctions de travail étudiées.

Formation initiale

- Diplôme d'études collégiales (DEC) 154.A0 *Technologie de la transformation des aliments*
- Diplôme d'études collégiales (DEC) 120.01 *Techniques de diététique*
- Diplôme d'études collégiales (DEC) 243.06 *Technologie de l'électronique industrielle*
- Diplôme d'études professionnelles (DEP) 5310 *Opération d'équipements de production* (anciennement DEP 5294 *Conduite de machines industrielles*)
- Diplôme d'études professionnelles (DEP) 5260 *Mécanique industrielle de construction et d'entretien*
- Diplôme d'études professionnelles (DEP) 5281 *Électromécanique de systèmes automatisés*

1.4 MÉTHODOLOGIE

La méthodologie utilisée a comporté les aspects suivants.

Revue de documentation et recueil de données

Une revue de documents et une recherche de données et de statistiques ont été effectuées. Elles ont porté principalement sur les caractéristiques du secteur (données économiques, entreprises, emploi, etc.), son évolution, le contexte commercial, le contexte réglementaire, les programmes d'assurance qualité, les fonctions de travail visées et les programmes d'études.

Entrevues individuelles en profondeur auprès d'entreprises du secteur

Une dizaine d'entrevues individuelles en profondeur, d'une durée d'environ deux heures, ont été réalisées auprès d'entreprises du secteur. La répartition des entrevues a permis de couvrir les différentes réalités du secteur, tant au plan de la taille (entreprises industrielles de grande et moyenne taille, entreprises artisanales) que du sous-secteur (boissons gazeuses, eau, jus, bière, vin, cidre, distilleries).

Cette étape a permis de recueillir de l'information essentiellement d'ordre qualitatif : structure du secteur et son évolution; principales caractéristiques des entreprises, surtout en matière de production (évolution des produits, technologies, recherche et développement) et de ressources humaines; contextes commercial et réglementaire; description qualitative des métiers visés; connaissance et évaluation des programmes de formation.

Groupe de discussion

Un groupe de discussion réunissant des employés syndiqués de moyennes et grandes entreprises de fabrication a été organisé. Les personnes présentes exerçaient des métiers variés comme opérateur, manœuvre, mécanicien et électromécanicien. Les discussions ont porté sur les processus de production, la gestion des ressources humaines et certains métiers. Cette étape a permis de valider et d'enrichir les données des étapes précédentes.

Enquête téléphonique auprès des entreprises de fabrication

Nous avons réalisé une enquête téléphonique à l'aide d'un questionnaire s'adressant aux entreprises de fabrication de jus et boissons. La personne rejointe est le responsable des ressources humaines ou le responsable de la production, dépendamment de la réalité de l'entreprise. Dans les petites et les micro entreprises, la personne rejointe est généralement le propriétaire. L'enquête a ciblé l'ensemble des entreprises répertoriées dans la base de données icriq du Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) et dans la base de données du CSMOTA. L'univers disponible d'entreprises s'établit à 181, soit le nombre d'entreprises dans les deux bases de données (191) moins les entreprises déjà contactées pour des entrevues individuelles. Les entrevues se sont déroulées en français seulement. Les résultats du déroulement de l'enquête sont présentés au tableau 1.1.

Tableau 1.1 – Résultats du déroulement de l'enquête téléphonique auprès des entreprises de fabrication

Dans l'échantillon		
Entrevues complétées	68	37,6 %
Refus de participer	25	13,8 %
Abandon en cours d'entrevue	3	1,7 %
Pas de réponse	5	2,8 %
Contact effectué, questionnaire envoyé, suivis effectués mais entrevue non réalisée	38	21,0 %
Sous-total	139	76,8 %
Non valides et hors échantillon		
Langue anglaise	3	1,7 %
Numéros invalides (hors service, résidentiel, télécopieur)	28	15,5 %
Hors échantillon (entreprise n'existe plus, duplicata)	11	6,1 %
Sous-total	42	23,2 %
Total	181	100,0 %

Au total, 68 entrevues ont été complétées. Si l'on exclut de l'univers les numéros non valides et hors échantillon ainsi que les absences de réponse (plus d'une dizaine d'appels ont été effectués à différents moments avant d'abandonner), le taux de réponse s'établit à 50,7 %, soit 68 sur 134. Il s'agit d'un taux moyen pour ce type d'enquête. La durée moyenne des entrevues était de 18 minutes.

Il faut souligner que le moment où se sont déroulées les entrevues individuelles et l'enquête téléphonique, entre les mois de mai et d'août, n'a pas été propice pour obtenir un taux de réponse très élevé, en particulier dans les micro entreprises et plus spécifiquement dans le sous-secteur des vineries et des cidreries.

Le tableau 1.2 présente la répartition, par nombre d'employés, des entreprises sondées et rencontrées en entrevues individuelles.

Tableau 1.2 – Répartition des entreprises rejointes (sondage et entrevues individuelles) selon le nombre d'employés

Nombre d'employés	Bases de données icriq et CSMOTA	Entreprises rejointes			Taux d'entreprises rejointes
		Par sondage	Par entrevue individuelle	Total	
Moins de 10	120	39	2	41	34 %
De 10 à 19	27	11	1	12	44 %
De 20 à 99	27	9	2	11	41 %
100 et plus	17	9	5	14	82 %
Total	191	68	10	78	41 %

Le taux d'entreprises rejointes par enquête téléphonique et entrevue individuelle est très élevé dans la grande entreprise (100 employés et plus), soit 82 %. Inversement, il est beaucoup plus faible dans la micro entreprise (moins de 10 employés), avec 34 %. Dans la petite et la moyenne entreprise, il varie entre 41 % et 44 %.

Le tableau 1.3 présente la répartition, par secteur d'activité, des entreprises sondées et rencontrées en entrevues individuelles.

Tableau 1.3 – Répartition des entreprises rejointes (sondage et entrevues individuelles) selon le secteur d'activité

Nombre d'employés	Bases de données icriq et CSMOTA	Entreprises rejointes			Taux d'entreprises rejointes
		Par sondage	Par entrevue individuelle	Total	
Jus	19	7	1	8	42 %
Boissons gazeuses et eau	50	20	2	22	44 %
Brasseries	21	9	3	12	57 %
Vineries et cidreries	76	21	3	24	32 %
Distilleries	25	11	1	12	48 %
Total	191	68	10	78	41 %

On constate que le taux d'entreprises rejointes dépasse les 40 % dans tous les sous-secteurs, sauf celui des vineries et cidreries, où il n'atteint que 32 %. Cela s'explique par le fait que c'est dans ce sous-secteur que l'on retrouve, proportionnellement, le plus de micro entreprises. Et comme nous l'avons expliqué auparavant, il a été très difficile de faire participer les micro entreprises à la présente enquête. Le taux d'entreprises rejointes le plus élevé se situe sans le sous-secteur des brasseries, avec 57 %; soulignons qu'il s'agit du plus important en nombre d'emplois.

Cette étape a permis de recueillir de l'information à la fois d'ordre quantitatif et d'ordre qualitatif. Les questions ont porté sur les pratiques en matière de gestion des ressources humaines et de communication avec le personnel, certains renseignements ciblés relatifs aux fonctions de travail ainsi que les programmes de formation.

Sondage écrit auprès d'employés d'usine syndiqués

Un sondage a été administré auprès d'employés d'usine syndiqués – qui travaillent dans des entreprises de fabrication de grande et moyenne taille – par l'intermédiaire des syndicats présents au groupe de discussion. Les questions ont porté principalement sur les conditions de travail, les relations de travail et la formation. Le questionnaire a été répondu par écrit. Au total, 120 questionnaires ont été distribués et 84 ont été retournés pour un taux de réponse de 70 %, ce qui est élevé.

Plusieurs indices portent à croire que, malgré la petite taille de l'échantillon rejoint, les 84 employés ayant répondu au sondage sont assez représentatifs des employés d'usine travaillant dans la moyenne et la grande entreprise : ils exercent les principaux métiers que l'on retrouve en usine (voir tableau 1.4); on y retrouve une répartition adéquate entre ceux qui travaillent de jour, de soir et de nuit (voir section 2.4.5); leur durée moyenne en emploi correspond à celle décrite par les employeurs (voir section 2.4.7); et leur scolarité est assez similaire à celle de la main-d'œuvre du secteur (voir section 3.1)

Le tableau 1.4 présente la répartition des répondants selon le métier exercé. Les manœuvres et les opérateurs comptent ensemble pour 73 % des employés sondés.

Tableau 1.4 – Répartition des employés sondés selon le métier exercé

Opérateur d'équipements de production	45 %
Manœuvre (incluant préposé à l'emballage, à la manutention et à la salubrité)	30 %
Opérateur de chariots élévateurs	15 %
Mécanicien / électromécanicien	5 %
Technicien (laboratoire, contrôle de la qualité)	5 %
Total	100 %

2. DIAGNOSTIC, ENJEUX ET PISTES D'ACTION

L'analyse effectuée au cours des chapitres précédents permet d'établir un diagnostic du secteur des jus et boissons et d'identifier certains enjeux de développement. Ce chapitre dégage une synthèse des éléments qui nous apparaissent les plus significatifs. Nous présentons, tour à tour, les constats généraux, les forces et opportunités, les faiblesses et contraintes, les enjeux ainsi que des pistes d'action. Chacune de ces sections est divisée en quatre thèmes :

- le secteur des jus et boissons et son environnement;
- les entreprises du secteur;
- le développement de la main-d'œuvre, les caractéristiques des métiers analysés;
- la formation de la main-d'œuvre.

2.1. PRINCIPAUX CONSTATS

Le secteur et son environnement

- Le secteur de la fabrication de jus et boissons comprend cinq sous-secteurs d'activité de la classification SCIAN :
 - une partie du code 31142 *Mise en conserve, marinage et séchage de fruits et légumes*, où se retrouve la fabrication de jus de fruits et de légumes;
 - le code 31211 *Fabrication de boissons gazeuses et de glace*, qui comprend également la fabrication d'eau embouteillée et d'eau minérale;
 - le code 31212 *Brasseries*;
 - le code 31213 *Vineries*, qui comprend également la fabrication de vin de glace, de cidre, de cidre de glace et de cidre sans alcool;
 - le code 31214 *Distilleries*, qui comprend également la fabrication d'hydromel, de liqueurs à base de petits fruits et de liqueurs à base de produits de l'érable.

Le secteur comprend aussi la fabrication de lait de soja, un segment très marginal, qui fait partie du code 31199 *Fabrication de tous les autres aliments*.

- Les fabricants de jus et boissons se divisent en deux grandes catégories :
 - Les entreprises de fabrication industrielle, dont le processus de production est entièrement sinon fortement automatisé, voire robotisé; celles-ci regroupent les grandes (100 employés et plus), les moyennes (de 50 à 99 employés) et plusieurs petites entreprises (de 10 à 49 employés).
 - Les entreprises de fabrication artisanale, dont le processus de production est en partie manuel, mais se réalise néanmoins avec certains équipements de pointe; elles regroupent plusieurs petites entreprises et la quasi totalité des micro entreprises (moins de 10 employés).
- Parmi les entreprises de distribution, on retrouve des grossistes-distributeurs spécialisés dans le secteur des jus et boissons, ainsi que grossistes-distributeurs de produits

alimentaires et des agents et courtiers qui ne sont pas spécialisés dans ce secteur. Le plus important distributeur est la Société des alcools du Québec.

- Chez les fabricants de moyenne et grande taille, une partie importante de la distribution est intégrée au sein de leurs activités. Le réseau de distribution des fabricants peut comporter plusieurs débouchés : les grandes chaînes d'alimentation, de dépanneurs et de pharmacies, les détaillants en alimentation indépendants, les hôtels, restaurants et institutions (HRI), les événements sportifs et culturels ainsi que les distributeurs-détaillants qui louent des machines distributrices. Dans le cas des entreprises de fabrication artisanale, la vente directe au consommateur constitue un débouché important.
- Trois syndicats sont présents dans le secteur : la *Fédération du commerce*, affiliée à la CSN, ainsi que les *Teamsters* et les *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce* (TUAC), tous deux affiliés à la FTQ. Les syndicats sont très présents dans la moyenne et la grande entreprise, mais ils sont presque absents dans la petite et la micro entreprise.
- Le secteur des jus et boissons compte six associations représentant les vignerons, les cidriculteurs, les grands brasseurs, les microbrasseurs, les embouteilleurs d'eau et les embouteilleurs de boissons gazeuses.
- Les micro et les petites entreprises sont massivement de propriété québécoise. Dans la moyenne et la grande entreprise, on a assisté au cours de la dernière décennie à des fusions et acquisitions d'entreprises québécoises par des entreprises canadiennes hors Québec, américaines ou européennes. Parmi les grandes entreprises, plusieurs sont des filiales de multinationales.
- Le marché québécois des jus et boissons s'élevait à 3,2 milliards de dollars en 2006, soit des expéditions de 2,6 milliards de dollars, des importations de 829 millions de dollars et des exportations de 234 millions de dollars. Il s'agit d'une croissance de 13,8 % (2,2 % annuellement) par rapport à 2000.
- En 2006, l'importance relative de chacun des sous-secteurs dans le marché québécois des jus et boissons était la suivante :
 - jus : 7,1 %;
 - boissons gazeuses, eau et glace : 21,5 %;
 - brasseries : 42,4 %;
 - vineries et cidreries : 20,4 %;
 - distilleries : 8,7 %.
- En 2006, les expéditions québécoises de jus et boissons représentaient 15 % des expéditions totales d'aliments, boissons et tabac et 1,8 % des expéditions manufacturières québécoises.
- Les importations de vin comptaient, en 2006, pour 65 % des importations totales de jus et boissons.
- La recherche et développement (R-D) et l'innovation dans le secteur portent principalement sur : 1) l'offre de nouveaux produits susceptibles de plaire à certains créneaux de consommateurs; 2) le design et l'image des contenants (bouteilles, cannettes); 3) l'amélioration des processus automatisés. Dans les deux premiers cas, la R-D est généralement tributaire de la recherche marketing.

- Le programme d'assurance qualité HACCP est peu présent dans l'industrie des jus et boissons. Seulement huit entreprises (5 %), dont trois grandes, sont certifiées ou en processus de certification. On semble accorder moins d'importance à la certification HACCP dans le secteur des jus et boissons que dans d'autres secteurs de l'alimentation.
- Le *Règlement sur les aliments* de la *Loi sur les produits alimentaires*, qui relève de MAPAQ, et la *Loi sur les aliments et les drogues*, qui relève de l'Agence canadienne de l'inspection des aliments, s'appliquent à l'ensemble du secteur bioalimentaire. Le *Règlement sur les eaux embouteillées* de la *Loi sur les produits alimentaires* s'applique spécifiquement aux embouteilleurs d'eau. La *Loi sur la vente et la distribution de bière et de boissons gazeuses dans des contenants à remplissage unique* et le *Règlement sur les permis de distribution de bière et de boissons gazeuses* s'appliquent aux brasseurs et aux fabricants de boissons gazeuses.

Les entreprises

- Le secteur des jus et boissons compte environ 190 entreprises au Québec. Celles-ci se répartissent ainsi par sous-secteur :
 - jus : 10 %;
 - boissons gazeuses, eau et glace : 26 %;
 - brasseries : 11 %;
 - vineries et cidreries : 40 %;
 - distilleries : 13 %.
- Plus des trois quarts (77 %) des entreprises ont moins de 20 employés et 63 % ont moins de 10 employés. On ne compte que 17 entreprises de 100 employés et plus (9 % du total). Dans le sous-secteur vineries et cidreries, 86 % des entreprises ont moins de 10 employés.
- Près du tiers des entreprises et la moitié de celles du sous-secteur vineries et cidreries sont localisées en Montérégie. Montréal, qui arrive au deuxième rang, ne regroupe que 11 % des entreprises. On retrouve également une certaine concentration d'entreprises dans les Laurentides, à Québec, dans Chaudière-Appalaches dans le Centre-du-Québec et en Estrie.
- Le secteur des jus et boissons emploie un peu plus de 8 000 personnes. Les entreprises ayant moins de 10 employés comptent pour 6,7 % de l'emploi et celles de 100 employés et plus, pour 76,7 % de l'emploi. À elles seules, cinq entreprises, dont les deux plus grandes brasseries, représentent plus de 50 % de l'emploi du secteur.

La main-d'œuvre

- Le profil type de la main-d'œuvre qui travaille dans la fabrication des jus et boissons est le suivant : très majoritairement masculine, travaillant massivement à plein temps, plus âgée que la moyenne des travailleurs québécois (48 % ont plus de 44 ans dans le SCIAN 3121 Fabrication de boissons) et à peine moins scolarisée que la moyenne des travailleurs québécois.
- Dans le SCIAN 3121 Fabrication de boissons (qui regroupe 85 % de la main-d'œuvre du secteur jus et boissons), les métiers en lien direct avec la production représentent un peu plus de 34 % des employés; les métiers en lien avec la distribution et la livraison

représentent près de 23 % des employés; et les métiers de vente et marketing, près de 17 % des employés.

- Dans les entreprises de fabrication industrielle, on retrouve les métiers suivants au sein de la direction des opérations/de la production : superviseur/contremaître (et, souvent, chef d'équipe dans la moyenne et la grande entreprise), technicien au contrôle des procédés, au contrôle de la qualité ou à la recherche-développement (surtout dans la moyenne et la grande entreprise), opérateur d'équipements de production, manœuvre ainsi que mécanicien industriel et électromécanicien (uniquement dans la moyenne et la grande entreprise).
- Dans les entreprises de fabrication artisanale, on retrouve un propriétaire/directeur général, un directeur des opérations, un responsable des cultures ou contremaître de champ (dans les vineries, les cidreries et les distilleries), un œnologue (dans les vineries, les cidreries et les distilleries) ou un brasseur (dans les microbrasseries) ainsi que des manoeuvres. Plusieurs combinaisons de cumul de poste par une même personne sont possibles. Le poste d'œnologue ou de brasseur s'apparente grandement aux trois types de techniciens (contrôle des procédés, contrôle de la qualité et R-D).
- Parmi les métiers analysés en détail dans le cadre de cette étude, on recense approximativement dans le secteur des jus et boissons :
 - 160 superviseurs/contremaîtres;
 - 125 techniciens (ce nombre exclut les œnologues et les brasseurs);
 - 1 040 opérateurs d'équipements de production;
 - 890 manoeuvres;
 - 250 mécaniciens industriels;
 - 55 électromécaniciens.
- La complexité et la spécialisation technologique des équipements de production font en sorte que le travail de mécanicien industriel s'est graduellement transformé en un travail d'électromécanicien, même si l'appellation de mécanicien industriel demeure. On recherche de plus en plus chez les mécaniciens industriels des compétences d'électromécaniciens.
- Selon les entreprises interrogées, la plupart des métiers analysés évolueront relativement peu au cours des prochaines années. L'automatisation et l'informatisation étant déjà intégrées depuis longtemps dans la majorité des entreprises, l'évolution des métiers, sur le plan technologique, ne devrait pas connaître de bouleversements majeurs. Tout au plus, chaque métier devra s'adapter aux changements graduels qu'entraînent de nouveaux équipements ou l'amélioration des processus de production, une adaptation qui pourra être facilitée par la formation interne. Soulignons quelques changements prévus spécifiques à certains métiers : chez le superviseur/contremaître, la gestion du personnel devient plus importante; chez l'opérateur, il y a davantage de programmation d'équipements et de contrôle de qualité; chez l'opérateur et le manoeuvre, il y a une plus grande demande pour des compétences en mécanique industrielle de base et électromécanique de base.

La formation

- Le DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments a été conçu pour former des technologues et des techniciens spécifiquement pour le secteur de la transformation

alimentaire. La plupart des diplômés travaillent dans le secteur de l'alimentation mais seulement 7 % dans le secteur des jus et boissons*.

- Le DEC 120.01 Techniques de diététique, bien que conçu à l'origine pour le secteur de la santé et des services sociaux, voit une part de plus en plus importante de ses diplômés, près de un sur trois, se destiner vers le secteur de la transformation alimentaire, au poste de technicien. Par contre, aucun diplômé ne travaille dans le secteur des jus et boissons*. Ce programme d'études constitue pour les entreprises du secteur un substitut valable au DEC Technologie de la transformation des aliments.
- Le DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle vise à former des technologues en électronique industrielle aptes à faire le dépannage, l'entretien préventif, l'installation et la mise en route d'appareils dans les systèmes de contrôle-commande. Aucun diplômé ne travaille dans le secteur de l'alimentation*.
- Le DEP 5310 Opération d'équipements de production (anciennement DEP 5294 Conduite de machines industrielles) vise à former des opérateurs de machines dans le secteur manufacturier. Seulement 3 % des diplômés travaillent dans le secteur de l'alimentation et aucun ne travaille dans le secteur des jus et boissons*.
- Le DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien vise à former des mécaniciens industriels ou de chantier, destinés surtout aux industries manufacturières, du transport, de l'énergie et de la construction. Seulement 3 % des diplômés travaillent dans le secteur de l'alimentation et aucun ne travaille dans le secteur des jus et boissons*.
- Le DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés a pour but de former des électromécaniciens et des électriciens de réseaux électriques pour les industries manufacturières, de l'énergie et de la construction. Seulement 6% des diplômés travaillent dans le secteur de l'alimentation et aucun ne travaille dans le secteur des jus et boissons*.

2.2 FORCES ET OPPORTUNITÉS

Le secteur et son environnement

- En matière d'évolution des produits dans le secteur des jus et boissons, on a assisté à la croissance de plusieurs créneaux au Québec : les jus faits de vrais fruits, en particulier les jus tropicaux; les boissons gazeuses sans calorie, les boissons énergisantes et l'eau embouteillée; les *coolers*, les bières importées et les bières de microbrasseries; les vins et cidres dans leur ensemble; et la vodka. Tout indique que ces créneaux vont poursuivre leur croissance au cours des prochaines années.
- Le marché du sous-secteur vineries et cidreries a connu une croissance de 53 % de 2000 à 2006, soit presque quatre fois plus que la moyenne de secteur des jus et boissons.

* Données de La Relance auprès des finissantes et finissants ayant terminé en 2005-2006.

- Le sous-secteur jus est celui où l'on a observé la plus forte croissance des exportations en valeur (125 % de 2000 à 2007). Le sous-secteur vineries et cidreries a certes connu une très forte croissance de ses exportations (190 % de 2000 à 2007) mais il s'agit d'une quantité négligeable en valeur (1 % des exportations totales de jus et boissons).

Les entreprises

- Dans presque toutes les moyennes et les grandes entreprises (50 employés et plus), la gestion des ressources humaines s'appuie sur de nombreux outils formels : recrutement, accueil et intégration, descriptions de poste, évaluation du personnel, rémunération, communication employeur-travailleurs, planification des besoins de main-d'œuvre, etc.
- En matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail (existence de règlements écrits, présentation des règlements au personnel, activités de prévention, documentation des accidents et des incidents), les moyennes et grandes entreprises sont très bien outillées. D'ailleurs, les employés syndiqués sondés sont globalement satisfaits des mesures en santé et sécurité au travail mises en place dans leur entreprise.
- Pratiquement toutes les entreprises interrogées ou sondées perçoivent que leurs employés sont satisfaits de leurs conditions de travail, ce que les employés syndiqués sondés corroborent mais à un niveau un peu moindre.
- Les relations de travail peuvent être qualifiées de bonnes dans les entreprises du secteur. Les employés syndiqués sondés sont généralement satisfaits des relations et du climat de travail dans leur entreprise.

La main-d'œuvre

- Le taux de roulement du personnel est bas dans le secteur des jus et boissons pour presque tous les métiers analysés.
- Les entreprises sont généralement exigeantes sur le plan de la scolarité lorsqu'elles embauchent des personnes pour les postes de superviseur/contremaître et de technicien : respectivement 58 % et 79 % d'entre elles demandent un DEC ou un diplôme universitaire. Elles sont également relativement exigeantes au plan de l'expérience demandée.
- Les entreprises sont très exigeantes sur le plan de la scolarité lorsqu'elles embauchent des personnes pour les postes de mécanicien industriel et d'électromécanicien : respectivement 87 % et 100 % d'entre elles demandent un DEP ou un DEC, le plus souvent en mécanique industrielle ou en électromécanique, parfois en génie industriel ou en électronique industrielle.
- Les revenus hebdomadaires de travail des superviseurs/contremaîtres (1 000 \$ et plus), des techniciens (768 \$), des mécaniciens industriels (850 \$) et des électromécaniciens (776 \$) sont supérieurs à la moyenne québécoise (687 \$).
- Une très forte majorité des entreprises sondées n'observe pas de problèmes particuliers quant aux compétences de leur personnel exerçant les métiers de technicien, d'opérateur d'équipements de production et de manœuvre. Une majorité moins forte d'entreprises n'observe pas de problèmes quant aux compétences de leur personnel exerçant de superviseur/contremaître, de mécanicien industriel et d'électromécanicien.

- Une proportion appréciable d'entreprises sondées (entre 26 % et 47 % selon le métier) prévoit une croissance de l'effectif pour tous les métiers analysés dans le cadre de cette étude, à l'exception du superviseur/contremaître. Pratiquement aucune entreprise ne prévoit une baisse de l'effectif et ce, quel que soit le métier.

La formation

- Relativement aux DEC Technologie de la transformation des aliments, DEC Techniques de diététique, DEC Technologie de l'électronique industrielle, DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien et DEP Électromécanique de systèmes automatisés, les données indiquent que les personnes diplômées de ces programmes s'intègrent bien au marché du travail : elles sont à peu près toutes en emploi ou poursuivent leurs études, l'emploi occupé très majoritairement est en lien avec la formation et le taux de chômage est très bas ou assez bas.
- Le DEC Technologie de la transformation des aliments, le DEC Techniques de diététique et le DEP Électromécanique de systèmes automatisés sont relativement bien connus des entreprises interrogées et sondées (entre 50 % et 63 % de notoriété selon le programme d'études).
- Les entreprises interrogées et sondées qui ont embauché des diplômés sont satisfaites ou très satisfaites des trois DEC analysés (Technologie de la transformation des aliments, Techniques de diététique et Technologie de l'électronique industrielle). Globalement, il y a une excellente ou une bonne adéquation entre la formation offerte et les besoins du secteur des jus et boissons.
- Les entreprises interrogées et sondées qui ont embauché des diplômés sont plutôt satisfaites du DEP Électromécanique de systèmes automatisés. Globalement, il y a une adéquation relativement bonne entre la formation offerte et les besoins du secteur des jus et boissons.
- Généralement, les moyennes et grandes entreprises du secteur ont un plan de formation (parfois pour les formations de base seulement) et donnent plusieurs formations internes à leurs employés ou à certains de leurs employés de production : entraînement à la tâche en début d'emploi, hygiène et salubrité, santé et sécurité au travail, utilisation des équipements de production et secourisme. Les employés syndiqués sondés estiment que la formation reçue est plutôt suffisante, mais qu'il y a place à amélioration.

2.3 FAIBLESSES, CONTRAINTES ET MENACES

Le secteur et son environnement

- De façon générale, la consommation de bière (sauf les créneaux déjà mentionnés) et de spiritueux (sauf la vodka) est en baisse au Québec.
- De 2000 à 2006, les expéditions québécoises de jus et boissons ont pratiquement stagné, augmentant de 1,5 % (0,25 % annuellement).
- De 2000 à 2006, alors que les importations ont augmenté de 56,8 % (7,8 % annuellement), les exportations ont baissé de 17,3 % (3,1 % annuellement). Si on considère la période de 2000 à 2007, la croissance des importations est de 80 % et la

baisse des exportations, de 9 %. La croissance des importations est forte dans tous les sous-secteurs, sauf celui du jus.

- La part de marché des entreprises québécoises, bien qu'elle demeure importante, est passée de 81,2 % en 2000 à 74,1 % en 2006. Cette part de marché est négligeable dans le sous-secteur vineries et cidreries (17,5 % en 2006).
- Plusieurs entreprises artisanales des sous-secteurs vineries, cidreries et distilleries ainsi que leurs associations dénoncent certaines conditions imposées par la SAQ pour la distribution et la vente de leurs produits. Elles estiment que ces conditions limitent le potentiel de développement des produits artisanaux québécois.
- Face au problème de dizaines de millions de bouteilles jetées aux ordures annuellement, les embouteilleurs d'eau sont soumis à des pressions publiques de plus en plus fortes pour accroître le recyclage dans ce sous-secteur.

Les entreprises

- Dans la micro et la petite entreprise, la gestion des ressources humaines est essentiellement informelle. Les outils de gestion sont rares, souvent inexistant, pour les activités suivantes : recrutement, accueil et intégration, descriptions de poste, évaluation du personnel, rémunération, communication employeur-travailleurs, planification des besoins de main-d'œuvre, etc. En cela, le secteur des jus et boissons est similaire à la plupart des autres secteurs d'activité.
- La gestion de la santé et de la sécurité au travail (existence de règlements écrits, présentation des règlements au personnel, activités de prévention, documentation des accidents et des incidents) est très déficiente dans la micro et la petite entreprise. Dans plus de la moitié des cas, il n'y a aucun document ou règlement écrit, aucun outil de gestion ou aucune activité de prévention.
- Les employés syndiqués sondés expriment une relative insatisfaction concernant leur environnement physique de travail (température, humidité, qualité de l'air, positions de travail).
- Chez les employés syndiqués sondés, on observe un niveau mitigé de satisfaction face à la communication entre l'employeur et les employés. On observe également une relative insatisfaction face à l'insuffisance de rétroaction de l'employeur face au travail des employés.
- Il existe une certaine perception chez les employés syndiqués interrogés que la communication entre employeurs et employés s'est détériorée dans certaines entreprises dont la propriété est passée à des intérêts non québécois au cours des dernières années.
- Les politiques d'embauche des immigrants et des personnes issues des communautés culturelles ainsi que de gestion de la diversité culturelle sont, en général, quasi absentes dans les entreprises du secteur. Même dans la région de Montréal, où la problématique se pose fortement, de telles politiques sont peu présentes.

La main-d'œuvre

- Les entreprises sont très peu exigeantes sur le plan de la scolarité lorsqu'elles embauchent des personnes pour les postes d'opérateur d'équipements de production et de manœuvre : respectivement 80 % et 97 % ne demandent aucun diplôme ou demandent un DES (donc, aucun diplôme qualifiant). Par contre, cette absence de diplôme qualifiant est compensée par l'entraînement à la tâche et la formation à l'interne.
- Les entreprises sondées éprouvent de la difficulté à recruter des personnes pour tous les métiers analysés dans le cadre de cette étude, sauf le manœuvre. Le recrutement est relativement difficile pour les métiers de superviseur/contremaître, de technicien et d'opérateur. Il est difficile, voire très difficile pour les métiers de mécanicien industriel et d'électromécanicien. Une certaine pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les départs à la retraite, qui seront de plus en plus importants au cours des prochaines années, expliquent cette situation.
- Parmi la moyenne et grande entreprise interrogée et sondée, une entreprise sur quatre observe des lacunes dans les compétences de ses superviseurs/contremaîtres. Les lacunes touchent principalement la gestion des ressources humaines (en particulier, la mobilisation des équipes, l'exercice de l'autorité et de la discipline dans un milieu syndiqué, la gestion des conflits et les relations avec les travailleurs de la génération Y) et les compétences en informatique.
- Environ une entreprise interrogée et sondée sur quatre observe des lacunes dans les compétences de ses mécaniciens industriels et de ses électromécaniciens. Certains parmi ceux-ci n'ont pas de connaissances assez pointues sur des équipements très spécialisés et complexes, dans un contexte où le processus de production est entièrement automatisé et robotisé.
- Les vineries et cidreries rencontrées, de même que quelques-unes sondées, mentionnent qu'il y a des lacunes dans les compétences de leurs responsables des cultures (ou contremaîtres de champ). D'une part, plusieurs responsables des cultures n'ont pas de connaissances suffisamment poussées en agronomie, ce qui peut avoir des incidences sur le rendement des cultures (de la vigne, des pommes). D'autre part, des lacunes sont observées en gestion du personnel de façon générale.

La formation

- Les personnes diplômées du DEP Opération d'équipements de production éprouvent des difficultés à s'intégrer au marché du travail : le taux de chômage est très élevé (de 15 % à 22 % selon l'année de promotion) et 40 % des personnes en emploi n'occupent pas un emploi en rapport avec la formation.
- La notoriété du DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien, du DEC Technologie de l'électronique industrielle et du DEP Opération d'équipements de production est plutôt faible, variant entre 32 % et 43 % selon le programme d'études.
- Très peu d'entreprises interrogées et sondées – entre 4 % et 15 % selon le programme – ont embauché depuis trois ans des diplômés de l'un ou l'autre des six programmes d'études analysés. Dans les micro et les petites entreprises, on n'embauche pratiquement jamais de diplômés de ces programmes.

- Les entreprises interrogées et sondées qui ont embauché des diplômés sont plutôt insatisfaites du DEP Opération d'équipements de production. Selon elles, ce programme ne tient pas compte des réalités propres au secteur de la transformation alimentaire, donc des jus et boissons. Elles mentionnent qu'il n'y a pas de contenu sur les normes d'hygiène et de salubrité (fondamentales dans l'alimentation) ni de notions de base en mécanique industrielle et que les équipements et les technologies utilisés par les étudiants ne sont pas à jour. Globalement, elles considèrent que l'adéquation est faible entre la formation offerte et les besoins du secteur des jus et boissons.
- Les entreprises interrogées et sondées ignorent l'existence de la trousse pédagogique qui comporte les compétences du DEP Opération d'équipement de production, mais dont le contenu a été adapté aux besoins de l'industrie de la transformation alimentaire.
- Les entreprises interrogées et sondées qui ont embauché des diplômés expriment une satisfaction très mitigée à l'égard du DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien. Les diplômés ne sont souvent pas prêts à travailler sur les équipements technologiquement très spécialisés et complexes que l'on retrouve dans le secteur des jus et boissons. L'adéquation entre la formation offerte et les besoins du secteur est moyenne.
- Les entreprises sondées démontrent relativement peu d'intérêt à embaucher un candidat certifié du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en mécanique industrielle.
- Il n'existe pas de formation initiale en œnologie au Québec. Les œnologues qui travaillent dans les entreprises de fabrication artisanale ont dû ou doivent aller chercher leur formation en France, en Californie ou en Ontario. Plusieurs vineries, cidreries et distilleries de fabrication artisanale expriment un besoin pour une formation initiale en œnologie au Québec.
- Un pourcentage non négligeable d'entreprises sondées (entre 25 % et 45 % selon le sujet de formation), très majoritairement des micro et petites entreprises, ne donnent pas de formation interne à leurs employés de production sur des thèmes ou des sujets de base comme l'entraînement à la tâche en début d'emploi, l'hygiène et la salubrité, la santé et la sécurité au travail, SIMDUT, l'utilisation de équipements de production et le secourisme.

2.4 ENJEUX

À la lumière des constats et du diagnostic, nous avons identifié sept enjeux qui apparaissent particulièrement importants dans le secteur des jus et boissons.

Le secteur et son environnement

- **La stagnation des expéditions des entreprises québécoises et le déficit commercial du secteur.** Si certains créneaux et produits connaissent un essor, le marché québécois des jus et boissons est, globalement, en faible croissance. Et la situation des entreprises situées au Québec est préoccupante : leurs expéditions stagnent depuis le début des années 2000 et la valeur des exportations est moindre en 2007 qu'elle ne l'était en 2000. Parallèlement, les importations ont augmenté de 80 %

en sept ans; ce sont donc les importations qui ont nourri la croissance du marché. Par ailleurs, les entreprises artisanales (vineries, cidreries, distilleries et microbrasseries) font face à certains obstacles et contraintes pour distribuer et vendre leurs produits, ici et à l'étranger. Dans un contexte où le marché domestique est relativement saturé mais où les produits de niche ont une place certaine, deux voies s'offrent aux entreprises : 1) Envisager d'exporter ou accroître ses exportations, quel que soit la taille de l'entreprise ou son sous-secteur. 2) Dans le cas des entreprises artisanales, pénétrer davantage le marché domestique.

Les entreprises

- **La gestion des ressources humaines et de la santé et sécurité au travail dans la petite et la micro entreprise.** La grande majorité des micro et des petites entreprises du secteur des jus et boissons ne possède pas d'outils de gestion des ressources humaines (recrutement, accueil et intégration, descriptions de poste, évaluation du personnel, rémunération, planification des besoins de main-d'œuvre et de la relève) et donne assez peu de formation interne. Dans un contexte où il est généralement difficile de trouver des employés qualifiés, une gestion des ressources humaines plus rigoureuse s'avère presque une nécessité. De plus, les micro et les petites entreprises sont peu outillées en matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail et elles font peu de prévention. La quasi absence de syndicat dans ces entreprises, mais peut-être aussi la méconnaissance des lois ou la négligence peuvent expliquer cet état de fait. Néanmoins, cette situation est problématique et peut représenter un risque pour les travailleurs.
- **La communication interne.** Les employés syndiqués sondés expriment un degré mitigé de satisfaction face à la communication entre employeur et employés. Plusieurs se disent également plutôt insatisfaits de la rétroaction de l'employeur face au travail des employés, qu'ils jugent insuffisante. Même si la communication interne ne représente pas un enjeu de première importance, les données montrent qu'il y a place à l'amélioration.

La main-d'œuvre

- **Le recrutement de main-d'œuvre qualifiée.** Une proportion assez importante d'entreprises du secteur des jus et boissons éprouve de la difficulté à recruter des superviseurs/contremaîtres, des techniciens, des opérateurs d'équipements de production, des mécaniciens industriels et des électromécaniciens. Compte tenu de la rareté de main-d'œuvre en général, des départs à la retraite qui deviendront de plus en plus importants et, chez certaines entreprises, des prévisions de croissance d'effectifs, le recrutement de main-d'œuvre qualifiée devient un enjeu crucial pour le secteur. La croissance même des entreprises pourrait être affectée à moyen et à long terme si on ne trouve pas de solution à ce problème.
- **Les compétences des superviseurs/contremaîtres.** La moitié des moyennes et des grandes entreprises interrogées et le quart de celles sondées observent des lacunes dans les compétences de leurs superviseurs d'usine, principalement en gestion des ressources humaines dans un contexte syndiqué. Compte tenu de l'importance grandissante que prend et continuera de prendre la gestion du personnel dans le travail

des superviseurs, ceux-ci devront plus que jamais maîtriser les compétences liées à la mobilisation des équipes, à l'exercice de l'autorité et de la discipline dans un milieu syndiqué, à la gestion des conflits et aux relations avec les travailleurs de la génération Y.

La formation

- **Une perception de non adéquation du DEP Opération d'équipements de production aux besoins du secteur des jus et boissons.** Deux entreprises sondées sur trois ne connaissent pas le DEP et celles qui le connaissent en sont assez peu satisfaites. Lorsqu'elles recrutent des opérateurs d'équipements de production, elles n'embauchent pas de diplômés de ce DEP. Les entreprises estiment que ce programme d'études – à cause de l'absence de contenu sur l'hygiène et la salubrité, de l'absence de notions de base en mécanique industrielle et de l'utilisation d'équipements et de technologies pas tout à fait à jour – ne répond pas aux besoins du secteur de l'alimentation en général et des jus et boissons en particulier. Par ailleurs, les entreprises du secteur ignorent qu'une trousse pédagogique a été créée pour répondre à leurs besoins spécifiques. Cette trousse comporte les compétences du DEP Opération d'équipement de production, mais son contenu a été adapté aux besoins de l'industrie de la transformation alimentaire.
- **Des besoins de formation exprimés par plusieurs entreprises artisanales.** Plusieurs entreprises artisanales des sous-secteurs vineries, cidreries et distilleries ont exprimé deux types de besoins de formation. En premier lieu, elles déplorent l'absence d'offre de formation en œnologie au Québec. Elles estiment qu'une telle offre répondrait à un besoin, contribuerait à favoriser leur développement et ferait en sorte qu'elles n'auraient plus besoin de faire venir des œnologues d'Europe ou d'envoyer un œnologue acquérir sa formation en France, en Californie ou en Ontario. En second lieu, certaines vineries et cidreries mentionnent qu'il y a des lacunes dans les compétences de leurs responsables des cultures (ou contremaîtres de champ). Ceux-ci n'ont pas de connaissances suffisamment poussées en agronomie et manquent de formation en gestion du personnel de façon générale.

2.5 PISTES D'ACTION

En tenant compte des constats, du diagnostic et des enjeux qui s'en dégagent, voici les pistes d'action proposées.

Pistes destinées au CSMOTA

- En lien avec Emploi-Québec, aider les micro et les petites entreprises à se doter d'outils de gestion des ressources humaines : recrutement, accueil et intégration, descriptions de poste, évaluation du personnel, rémunération, plan de formation, planification des besoins de main-d'œuvre et de la relève, etc.
- Aider les micro et les petites entreprises à se doter d'outils de gestion de la santé et de la sécurité au travail : règlements écrits et activités de prévention et de formation du personnel.

-
- Informer les moyennes et grandes entreprises des résultats du sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués concernant la communication interne. Ces résultats révèlent un niveau mitigé de satisfaction face à la communication entre employeur et employés ainsi qu'une relative insatisfaction face à la rétroaction de l'employeur envers le travail des employés, qu'ils jugent insuffisante.
 - Informer les entreprises du secteur des jus et boissons des avantages que comporte l'implantation de la norme HACCP, en particulier pour développer les marchés à l'exportation.
 - Dans le but d'aider les entreprises à parer aux difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée, réaliser certaines actions d'information et de promotion.
 - En collaboration avec le MELS, informer les entreprises des programmes existants et de la qualité de la formation publique offerte (un grand nombre d'entreprises n'embauchent que très peu de diplômés).
 - Promouvoir le secteur des jus et boissons auprès des étudiants (jeunes et jeunes adultes); les inciter à y faire carrière, leur présenter les débouchés et les opportunités. Un effort particulier de promotion pourrait viser les femmes et les personnes issues des communautés culturelles, car elles sont peu présentes dans les usines.
 - Faire connaître aux entreprises l'offre de perfectionnement en gestion des ressources humaines visant à améliorer les compétences des superviseurs d'usine. Le perfectionnement ciblé devrait comporter des formules de type *coaching*, courtes séances (par exemple, des demi journées) avec suivi et mise en situations réelles (jeux de rôle, échange). De plus, inciter les entreprises à rendre disponibles leurs superviseurs d'usine afin qu'ils puissent profiter du perfectionnement offert.
 - Informer les entreprises de fabrication industrielle que le DEP 5310 Opération d'équipements de production a été adapté au secteur de la transformation alimentaire et que certains établissements d'enseignement sont autorisés à l'offrir.
 - Informer le réseau scolaire collégial et universitaire sur les besoins de formation en œnologie des entreprises des sous-secteurs vineries, cidreries et distilleries.
 - Informer le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (AGRIcarrières) que plusieurs vineries et cidreries artisanales observent des problèmes de compétences chez leurs responsables des cultures (ou contremaîtres de champ). Inciter AGRICarrières à faire connaître aux entreprises les formations continues et les services disponibles en agronomie et en gestion des ressources humaines, qui pourraient permettre aux contremaîtres de champ de se perfectionner.

Pistes destinées au réseau scolaire

- Offrir le programme d'études DEP 5310 Opération d'équipements de production, en utilisant la trousse pédagogique mise sur pied par le CSMOTA, le MAPAQ et le MELS. Conçue spécifiquement pour les entreprises de la transformation alimentaire, cette trousse comporte les mêmes compétences que le DEP Opération d'équipements de production, mais son contenu a été adapté aux besoins du secteur.

- Évaluer la possibilité de mettre sur pied une formation continue en œnologie, à l'ordre collégial ou universitaire, destinée aux entreprises des sous-secteurs vineries, cidreries et distilleries.

Piste destinée à des organismes à vocation économique (par exemple, MDEIE, MAPAQ, CLD)

- Encourager les entreprises du secteur des jus et boissons, en particulier celles qui exportent ou songent à exporter, à implanter la norme HACCP. Cette démarche contribue à accroître l'assurance qualité des produits et à faciliter l'exportation, dans un contexte où l'exportation représente une avenue de croissance.

Piste destinée au MDEIE et au MAPAQ

- Recommander à la Société des alcools du Québec de faciliter davantage la distribution et la vente des produits artisanaux des vineries, cidreries et distilleries québécoises, en valorisant et en promouvant les produits du terroir et en établissant des conditions de mise en marché plus avantageuses.



*Comité sectoriel
de main-d'œuvre
en transformation
alimentaire*



1480, boul. Louis XIV, bureau 103
CP 59040 COP Bourg-Royal,
Québec (Québec) G2L 2W6
Tél.: (418) 623-5335
Fax: (418) 623-1343
Adresse Web : www.csmota.qc.ca
Courriel : info@csmota.qc.ca

